Hubungan Budaya Organisasi dan Insentif Dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Nurul Hasanah Kutacane Tahun 2025

Sri Wahyuni Sambo^{1*}, Inneke Mutiara Amelia²

¹ Prodi Kesehatan Masyarakat, Universitas Nurul Hasanah Kutacane,
sriwahyunisambo@gmail.com

² Prodi Kesehatan Masyarakat, Universitas Nurul Hasanah Kutacane,
innekemutiaraamelia222@gmail.com

*Penulis korespondensi: Sri Wahyuni Sambo

Abstrak

Budaya organisasi dan insentif merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Salah satu anggota organisasi rumah sakit adalah perawat yang merupakan tenaga kesehatan dengan proporsi terbesar di rumah sakit dan kinerja perawat memegang peranan penting dalam pemberian pelayanan kesehatan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dan insentif terhadap kinerja perawat pelaksana di RS Nurul Hasanah Kutacane tahun 2025. Desain penelitian ini adalah cross sectional study. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 92 perawat. Berdasarkan hasil uji statistik dengan Chi-square terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi keterlibatan dengan kinerja perawat dengan nilai $p\text{-value} = 0,002$ dan nilai $PR = 6,87$, antara budaya organisasi penyesuaian dengan kinerja perawat dengan nilai $p\text{-value} = 0,001$ dan nilai $PR = 8,30$, antara budaya organisasi konsistensi dengan kinerja perawat dengan nilai $p\text{-value} = 0,001$ dan nilai $PR = 10,5$, antara budaya organisasi misi dengan kinerja perawat dengan nilai $p\text{-value} = 0,001$ dan nilai $PR = 20,0$. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kriteria pemberian insentif dengan kinerja perawat dengan nilai $p\text{-value} = 0,346$. an antara sistem pemberian insentif dengan kinerja perawat nilai $p = 0,434$, dan diketahui bahwa variabel budaya organisasi misi merupakan variabel yang paling kuat berhubungan dengan kinerja perawat nilai $p = 0,001$ dan $PR = 20,0$. Misi rumah sakit disosialisasikan lebih jelas kepada seluruh pegawai rumah sakit khususnya perawat pelaksana dan perawat diharapkan mampu menyiapkan dan menetapkan strategi dalam menjalankan misi untuk mencapai tujuan jangka panjang Rumah Sakit Nurul Hasanah Kutacane.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Perawat, Rumah Sakit

Abstract

Organizational culture and incentives are factors that can affect the performance of organizational members in achieving organizational goals. One of the organizational members of the hospital is nurses who are the health workers with the largest proportion in the hospital and nurse performance plays an important role in providing health services. The aim of this study is to determine the relationship of organizational culture and incentives to the performance of executive nurses at RS Nurul Hasanah Kutacane in 2025. This research design is a cross sectional study. The sample in this study were 92 nurses. Based on the results of statistical tests with Chi-square, there is a significant relationship between organizational culture of involvement with nurse performance with $p\text{-value} = 0.002$ and $PR\ value = 6.87$, between organizational culture of adjustment with nurse performance with $p\text{-value} = 0.001$ and $PR\ value = 8.30$, between organizational culture of consistency with nurse performance with $p\text{-value} = 0.001$ and $PR\ value = 10.5$, between organizational culture of mission with nurse performance with $p\text{-value} = 0.001$ and $PR\ value = 20.0$. There is no significant relationship between the criteria for providing incentives and nurse performance $p\text{-value} = 0.346$, and between the incentive delivery system and nurse performance $p\text{-value} = 0.434$, and it is found that the mission organizational culture variable is the strongest variable associated with nurse performance $p\text{-value} = 0.001$ and $PR =$

20.0. The hospital mission is more clearly socialized to all hospital employees, especially executive nurses, and nurses are expected to prepare and set strategies in carrying out the mission to achieve the long-term goals of the Nurul Hasanah Kutacane General Hospital.

Keywords: *Organizational Culture, Nurse Performance, Hospital*

PENDAHULUAN

Rumah Sakit adalah organisasi dengan tenaga kerja, profesi, dan latar belakang budaya yang beragam. Faktor penting yang perlu dipertimbangkan dari perspektif organisasi rumah sakit adalah budaya organisasi.

Menurut Robbin (2016), budaya organisasi memegang peranan penting dalam mempengaruhi seluruh aktivitas dan dapat dibedakan berdasarkan sistem yang dianut oleh anggota organisasi rumah sakit. Salah satu anggota organisasi rumah sakit adalah perawat. Perawat adalah tenaga kesehatan terbesar di rumah sakit dan memainkan peran penting dalam pemberian layanan kesehatan. Mutu pelayanan kesehatan dapat dicapai melalui pemberian pelayanan yang profesional.

Kinerja seorang perawat diikuti dengan pengetahuan dan keterampilan khusus seperti keterampilan intelektual, teknis, dan interpersonal, dan praktiknya harus mencerminkan perilaku kepedulian, kasih sayang, dan cinta kasih (Dwidiyanti, 2017).

Menurut Ilyas (2012), ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja: faktor pribadi, faktor psikologis, dan faktor budaya organisasi. Hidayat (2016), memaparkan model teori kinerja dan menganalisis banyak faktor yang mempengaruhi kinerja individu. Faktor individu dikelompokkan menjadi sub-variabel seperti keterampilan, kemampuan, latar belakang keluarga, riwayat pekerjaan, tingkat sosial, dan demografi. Faktor psikologis terdiri dari subvariabel kognisi, kepribadian, sikap, motivasi, dan kepuasan kerja (Arianty, 2014). Faktor organisasi terdiri dari sub-variabel seperti struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan sistem penghargaan seperti insentif dan tunjangan bulanan, komunikasi dan pengambilan keputusan (Fergie, 2015).

Berdasarkan penelitian Aryati (2014), faktor organisasi seperti budaya organisasi dan insentif dijelaskan mempengaruhi kinerja perawat. Berdasarkan hasil penelitian Mulyadi (2012), menunjukkan bahwa

pengaruh budaya organisasi mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja dan motivasi pegawai. Untuk mengikuti segala perkembangan yang ada dan mencapai tujuan organisasi (rumah sakit), maka pegawai memerlukan motivasi agar dapat bekerja dengan baik.

Berdasarkan penelitian Royani (2010), motivasi pemenuhan aspirasi pegawai yang meliputi gaji atau gaji yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang bersahabat, penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan, dan kepemimpinan yang adil dan bijaksana, digambarkan mengandung petunjuk dan petunjuk.

Sesuai adalah organisasi atau tempat kerja yang dihormati oleh masyarakat atau dihormati dengan mencari insentif yang proporsional dengan ukuran dan bersifat progresif, yaitu sepadan dengan tingkat karier (Hilda, 2018). Insentif mutlak diperlukan untuk menjaga kinerja pegawai pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai dengan kemampuannya (Hasibuan, 2014).

Berdasarkan hasil survey awal yang telah dilakukan pada bulan Oktober 2024 dijelaskan bahwa sebanyak 25% responden perawat mengatakan budaya organisasi, kinerja, dan insentif di RS Nurul Hasanah Kutacane dalam keadaan baik, sementara 75% lainnya mengatakan bahwa budaya organisasi, kinerja, dan insentif di RS Nurul Hasanah Kutacane dalam keadaan tidak baik (bermasalah atau tidak sesuai yang diharapkan).

Berdasarkan permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul analisa hubungan budaya organisasi dan insentif dengan kinerja perawat di RS Nurul Hasanah Kutacane Tahun 2025.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan observasional analitik. Rancangan penelitian ini adalah cross sectional study yaitu untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dan insentif terhadap kinerja perawat pelaksana di RS

Nurul Hasanah Kutacane Tahun 2025.

Teknik pengambilan sampel menggunakan Total Sampling (pengambilan sampel secara keseluruhan) dengan jumlah sampel adalah 92 orang. Instrument dalam penelitian ini berupa angket atau kuesioner daftar pertanyaan yang diberikan responden dengan maksud bersedia memberikan respon sesuai dengan permintaan peneliti.

Uji kemaknaan hubungan menggunakan uji Chi-square dengan tingkat kepercayaan 95% (0,05) dimana nilai p (p-value) pada tingkat kepercayaan 95% adalah apabila nilai $p < 0,05$ menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara variabel independen dengan variabel dependen (Dahlan, 2014).

Analisis multivariat dilakukan untuk mengetahui variabel independen (budaya organisasi rumah sakit dan insentif) mana yang paling besar hubungannya terhadap variabel dependen (kinerja perawat). Analisis ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang diajukan dengan menggunakan analisis regresi linier logistik dengan menggunakan program SPSS (Sugiyono, 2014).

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada responden perawat pada penelitian di RS Nurul Hasanah Kutacane, terdapat karakteristik responden penelitian adalah sebagai berikut:

Berdasarkan Tabel 1 diketahui pendidikan terbanyak responden adalah perguruan tinggi (100%), jenis kelamin terbanyak yaitu perempuan (56,5%), dan sebagian responden dengan lama kerja responden yaitu 1-5 tahun (50,0%), rerata usia responden penelitian yaitu $(34,43 \pm 5,93)$ tahun.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik Responden	Kategori	f	%
Pendidikan	SMA/SPK	0	0%
	PT (DIII/SI)	92	100%
Jenis Kelamin	L	40	43,5
	P	52	56,5
Lama Kerja (tahun)	1-5	46	50,0
	6-10	27	29,3
	>10	29	20,7
Usia Responden (Mean ± SD) Tahun			34,43 ± 5,93

Berdasarkan tabel 2, menunjukkan adanya nilai p-value $> 0,05$ yaitu pada variabel budaya kriteria pemberian insentif, dan sistem pemberian insentif. Sehingga pada variabel tersebut harus dikeluarkan dulu kemudian dilanjutkan pada tahap 1, dimana pada tahap tersebut menunjukkan urutan variabel independen mana yang paling berpengaruh secara dominan terhadap variabel dependen.

Tabel 2. Seleksi Kriteria Variabel Permodelan

Variabel Kandidat	p	Variabel Non Kandidat	p
BOK	0,002	KPI	0,346
BOP	0,001	SPI	0,434
BOKo	0,001		
BOM	0,001		

Keterangan:

p = Uji Chi-Square, BOK = Budaya Organisasi Keterlibatan, BOP = Budaya Organisasi Penyesuaian, BOKo = Budaya Organisasi Konsistensi, BOM = Budaya Organisasi Misi, KPI = Kriteria Pemberian Insentif, SPI = Sistem Pemberian Insentif.

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan variabel budaya organisasi misi memiliki nilai p-value sebesar 0,001. Hasil ini menunjukkan terdapat hubungan budaya organisasi misi terhadap kinerja perawat di RS Nurul Hasanah Kutacane. Berdasarkan nilai PR didapatkan hasil 20,0 dengan kesimpulan bahwa variabel budaya organisasi misi merupakan variabel paling kuat hubungannya terhadap kinerja perawat.

Tabel 3. Analisis Regresi Logistik Budaya Organisasi dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Perawat

Variabel Bebas	p-value	PR	95% CI	
			Lower	Upper
BOK	0,996	6,87	2,60	52,69
BOP	0,048	8,30	3,14	45,7
BOM	0,001	20,0	7,02	636,7

Keterangan:

BOK = Budaya Organisasi Keterlibatan, BOP = Budaya Organisasi Penyesuaian, BOM = Budaya Organisasi Misi.

PEMBAHASAN

Hasil akhir permodelan variabel budaya organisasi misi memiliki nilai p-value sebesar 0,001. Hasil ini menunjukkan

terdapat hubungan budaya organisasi misi terhadap kinerja perawat di RS Nurul Hasanah Kutacane. Berdasarkan nilai PR didapatkan hasil 20,0 dengan kesimpulan bahwa variabel budaya organisasi misi merupakan variabel paling kuat hubungannya terhadap kinerja perawat.

Pada penelitian ini variabel yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja perawat adalah indikator “misi” dalam budaya organisasi. Keberhasilan organisasi tergantung pada berbagai macam sumber daya yang dimilikinya.

Rumah sakit adalah sebuah organisasi yang menghimpun sumber daya baik medis maupun non medis untuk ikut aktif dalam menjalankan tata kelola rumah sakit.

Berdasarkan hasil kuesioner yang diisi oleh perawat RS Nurul Hasanah Kutacane, Sebagian besar perawat mengisi jawaban pada pernyataan “misi rumah sakit menjadikan motivasi bagi perawat dalam bekerja” hal ini berarti setiap perawat selalu mengingat misi dan tujuan rumah sakit demi tercapainya kinerja yang baik.

Visi dari RS Nurul Hasanah Kutacane adalah Menjadi Rumah Sakit swasta rujukan di wilayah Aceh Tenggara dan sekitarnya yang memberikan pelayanan kesehatan secara prima terhadap pasien dan kepuasan terhadap unsur-unsur stake holder (Pemilik, Karyawan, Dokter, Supplier dan keluarga Pasien)” sedangkan Misinya adalah “1) Melakukan Pelayanan prima bagi masyarakat Aceh Tenggara dan sekitarnya, 2) Memberi keuntungan secara finansial Bagi pemilik Rumah Sakit, 3) Memberikan kesejahteraan bagi karyawan dan keluarga, 4) Memberikan kesejahteraan bagi karyawan Rumah Sakit, 5) Menjadi mitra bisnis yang profesional bagi rekanan dan supplier sesuai kaidah yang berlaku, 6) Menjadi mitra kerja yang baik bagi tenaga dokter dan paramedis sehingga dapat memberikan pelayanan yang prima kepada pasien dan, 7) Menjadikan Rumah Sakit Nurul Hasanah Kutacane sebagai rumah sakit swasta rujukan bagi penderita masyarakat Kabupaten Aceh Tenggara dan sekitarnya melalui penyediaan alat medis yang lengkap dan tenaga medis yang handal.

Berdasarkan hasil penelitian Simanjuntak et al. (2016), diketahui bahwa visi dan misi dari sebuah organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian

Andriani et al. (2012) menyebutkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap disiplin kerja dan ditemukan juga bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan uji statistik yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan yaitu misi rumah sakit agar dapat disosialisasikan dengan lebih jelas kepada seluruh karyawan rumah sakit, terutama perawat pelaksana, dan perawat diharapkan dapat mempersiapkan dan mengatur strategi dalam menjalankan misi untuk mencapai tujuan jangka panjang Rumah Sakit Nurul Hasanah Kutacane.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas dapat diberikan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

- a. Misi Rumah Sakit lebih disosialisasikan secara jelas kepada seluruh pegawai Rumah Sakit terutama perawat pelaksana agar misi selalu dijadikan acuan dalam bekerja di RS Nurul Hasanah Kutacane.
- b. Perawat diharapkan mempersiapkan dan mengatur strategi dalam melaksanakan misi sebagai upaya mencapai tujuan jangka Panjang Rumah Sakit Nurul Hasanah Kutacane.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, M. (2012). Hubungan budaya organisasi dan karakteristik perawat dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukit Tinggi [Skripsi, Universitas Andalas]. Document Repository Universitas Andalas, 68, 375–382.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(2), 144–150.
- Aryati. (2014). Pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan situasional terhadap motivasi kerja karyawan Perama Swara Tour and Travel [Tesis, Universitas Terbuka]. <http://www.perpustakaan.digital.ut>
- Dahlan, M. S. (2014). Besar sampel dan cara pengambilan sampel: Dalam penelitian

- kedokteran dan kesehatan. Jakarta: Salemba Medika.
- Dwidiyanti, M. (2017). *Caring: Kunci sukses perawat mengamalkan ilmu*. Semarang: Hasani.
- Fergie, M. M. (2015). Analisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat dalam menerapkan asuhan keperawatan di Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Tomohon [Skripsi, Universitas Sam Ratulangi].
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia (Ed. Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, A. U. M. (2016). *Kebutuhan dasar manusia: Buku saku praktikum (Ed. Revisi)*. Jakarta: EGC.
- Hilda, D. A. (2018). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. *Jurnal Husada Mahakam*, 4(6), 326–335.
- Ilyas, Y. (2011). *Perencanaan SDM rumah sakit*. Jakarta: FKM-UI.
- Mulyadi, D. (2012). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Pengairan Kabupaten Karawang. *Jurnal Manajemen*, 9(4), 944–954.
- Robbins, S. P. (2010). *Perilaku organisasi: Konsep, kontroversi, aplikasi (H. Pujaatmaka & B. Molan, Trans.)*. Jakarta: Prenhallindo. (Karya asli diterbitkan 2001)
- Royani. (2010). Hubungan sistem penghargaan dengan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di RSUD Cilegon Banten [Tesis, Universitas Indonesia].
- Simanjuntak, E. T. (2016). Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru SMK Sub Rayon 03 Pematang Siantar [Disertasi, Universitas Negeri Medan].
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.